

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA PALU

Intan

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The Influence Of Work Motivation, Work Culture, And Communication On Officials' Performance In The Department Of Transportation, Communication And Informatics Of Palu City. This research aims to determine and analyze simultaneous and partial influences of work motivation, work culture and communication on officials' performance in the department of transportation, communication and informatics of Palu City. Sample consists of 66 officials in the office. Method of analysis is descriptive with multiple linear regressions. The results find that work motivation, work culture, and communication simultaneously have significant influence of officials' performance in the department of transportation, communication and informatics of Palu City with F_{count} of 21.618 on sig. 0,000. Motivation has significant influence on officials' performance with t_{count} 4.257 on sig 0,000; work culture has significant influence on officials' performance with t_{count} 2,740 on sig 0,000; communication has significant influence on officials performance with t_{count} 3,210 on sig 0,000

Keywords: *Work motivation, work culture, communication and performance*

Segala aktivitas pembangunan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia dan pada hakekatnya manusia tidak hanya merupakan obyek pembangunan tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain.

Motivasi kerja tidak dapat dipaksakan, datang dari diri sendiri dan bersifat individual. Motivasi kerja lebih bersifat disengaja karena masing-masing individu akan mengendalikan tingkat motivasinya sendiri. Motivasi kerja pada akhirnya sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Dengan motivasi kerja yang semakin meningkat disiplin kerja juga diharapkan semakin baik. Pada akhirnya semua diharapkan bermuara pada peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan yang tidak tercapai berupa dorongan untuk mencapai kesuksesan

namun terhambat karena ketidakpuasan atas suatu keadaan yang tidak sesuai harapan.

Faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja, Untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif, tidak hanya membangun budaya kerja yang kuat dan sesuai tetapi juga budaya yang dapat cepat berubah sebagai akibat perubahan lingkungan dan sangat diperhatikan oleh berbagai kalangan, mulai dari pendidik, pekerja, pemerintah dan juga pihak pengusaha.

Budaya kerja yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Nawawi (2003) yang dikutip dari Cushway B dan Lodge D, mengemukakan bahwa budaya organisasi (kerja) adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi.

Disisi lain hasil pengamatan sementara peneliti terhadap budaya kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Palu menunjukkan bahwa budaya kerja

yang berkembang dalam lembaga ini telah menciptakan kondisi positif terhadap peningkatan kinerja para pegawai. Kondisi ini terlihat pada kedisiplinan pegawai melaksanakan kegiatan-kegiatan rutin seperti pengarahan dan doa bersama pagi dan sore yang dilaksanakan setiap hari kerja, adanya koordinasi dan kerjasama tim pada waktu menyelesaikan masalah, setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. Interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan.

Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi yang luas dalam upaya membangun sumberdaya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang lebih baik tersebut diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang akan mengakibatkan berbedanya nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pimpinan puncak dan pimpinan lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kinerja mereka.

Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah faham dan konflik

Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. sesama dalam kelompok dan masyarakat. Komunikasi sangat menentukan terciptanya suasana yang harmonis dalam

organisasi. Melalui komunikasi diharapkan dapat penyampaian informasi baik berupa perintah, teguran, arahan dari pimpinan kepada pegawai, maupun keluhan-keluhan dari pegawai dapat terjalin dengan baik.

Hal ini menandakan bahwa ada komunikasi yang terhambat antara sebagian pegawai dengan atasan. Sebagai dampak langsung dari komunikasi yang terhambat ini, kinerja sebagian pegawai tersebut kurang maksimal terutama berkaitan dengan kurangnya rasa tanggung jawab dengan tugas mereka dan persepsi atas jam masuk dan pulang kantor. Keluhan-keluhan ini sebagian besar berkisah tentang ketidakpuasan akan pembagian tugas yang berkaitan erat dengan motivasi kerja mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Palu”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pangkat/golongan, jenjang pendidikan dan tingkat pendapatan. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan 66 kuesioner secara langsung kepada pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Palu.

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa Jenis kelamin responden sebesar 56% atau 37 Orang adalah laki-laki dan sisanya sebesar 44% atau 29 Orang adalah perempuan

Usia responden yaitu yang memiliki usia 20 – 30 tahun sebanyak 28 responden atau 44%, usia 31 – 40 tahun sebanyak 27 responden atau 41%, usia 41-50 tahun sebanyak 11 responden atau 17%

Berdasarkan pangkat dan golongan yaitu Gol. IV sebanyak 7 responden atau 11%, Gol.

III sebanyak 38 responden atau 58%, Gol. II sebanyak 21 responden atau 32%.

Berdasarkan jenjang pendidikan yakni SMA sebanyak 10 responden atau 16%, D3 sebanyak 4 responden atau (6%), S1 sebanyak 46 responden atau 70%, S2 sebanyak 6 responden atau (9%).

Dimensi variabel motivasi kerja terdiri dari atas; 1) kebutuhan prestasi, 2) kebutuhan kekuasaan, dan 3) Kebutuhan Afiliansi/hubungan. Tanggapan responden terhadap setiap dimensi variabel dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah dan prosentase tanggapan 66 responden terhadap 9 butir pernyataan berkaitan dengan motivasi. Dari 9 pernyataan tersebut, Dimensi kebutuhan afiliansi/hubungan mempunyai nilai rata-rata 4,02.

Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Palu memiliki hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Sedangkan nilai yang terendah diperoleh dari tanggapan responden terhadap dimensi kebutuhan kekuasaan dengan nilai rata-rata 3,74.

Dimensi variabel budaya kerja terdiri dari atas; 1) Kreatif, 2) Ulet atau Ketekunan, dan 3) Disiplin. Tanggapan responden terhadap setiap dimensi variabel dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah dan prosentase tanggapan 66 responden terhadap 11 butir pernyataan, Dimensi disiplin mempunyai nilai rata-rata 4,05. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Palu memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Sedangkan nilai yang terendah diperoleh dari tanggapan responden terhadap dimensi ulet dan ketekunan dengan nilai rata-rata 3,97.

Dimensi variabel komunikasi terdiri dari atas; 1) Komunikasi Kebawah, 2) Komunikasi Seajar, dan 3) Komunikasi keatas. Tanggapan responden terhadap setiap dimensi variabel dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah dan prosentase tanggapan 66 responden terhadap

11 butir pernyataan, Dimensi komunikasi kebawah mempunyai nilai rata-rata 4,05. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Palu memiliki komunikasi yang baik dari pihak manajemen atau pimpinan kepada para pegawai. Sedangkan nilai yang terendah diperoleh dari tanggapan responden terhadap dimensi komunikasi seajar dengan nilai rata-rata 3,90.

Dimensi variabel kinerja pegawai terdiri dari atas; 1) Usaha, 2) Kemampuan, dan 3) Persepsi Tugas. Tanggapan responden terhadap setiap dimensi variabel dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah dan prosentase tanggapan 66 responden terhadap 9 butir pernyataan, Dimensi persepsi tugas mempunyai nilai rata-rata 3,98. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Palu memiliki tanggung jawab atas tugas, dan sistem kerja dalam sebuah penugasan yang baik, dan apresiasi karyawan terhadap tugas yang diberikan telah tercermin dalam pribadi masing-masing pegawai sehingga tugas yang diberikan dipahami sebagai tanggung jawab pribadi atas terlaksananya tugas yang diberikan. Sedangkan nilai yang terendah diperoleh dari tanggapan responden terhadap dimensi usaha dan dimensi kemampuan dengan nilai rata-rata masing-masing 3,94.

Menurut Ghozali (2005:111), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data yang dikumpulkan dapat diproses dengan metode-metode selanjutnya.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya hubungan yang linear

(multikolinearitas) antara variabel bebas yang satu dengan yang lain. Ghozali (2009:96) mengatakan bahwa untuk mengetahui terjadi tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen, nilai VIF yang kurang dari 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1 mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas.

Berdasarkan hasil Uji multikolinear menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Menurut Ghozali (2005:105), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Hasil Uji Heterokedastisitas menunjukkan tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan kata lain pada model regresi terjadi kesamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi ini telah memenuhi asumsi *heterokedastisitas*, hal ini menunjukkan bahwa variasi data homogen.

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS 16.0 *for windows* dari penelitian ini didapatkan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,715 dengan koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,488 atau 48,8%. Nilai F regresi sebesar 21.618 dengan signifikansi sebesar 0,000.

Adapun untuk koefisien-koefisien regresinya secara parsial terlihat bahwa koefisien korelasi *product moment* (*Zero-order correlation*) pada variabel motivasi kerja 0,645, budaya kerja 0,442 dan komunikasi sebesar -0,200, sementara itu

koefisien korelasi parsialnya (*partial correlation*) adalah masing-masing 0,476, 0,329 dan -0,285. Nampak bahwa koefisien korelasi parsial motivasi kerja lebih tinggi dibandingkan dengan budaya kerja dan komunikasi.

Didapat persamaan regresi berganda $Y = 10,270 + 0,466 X_1 + 0,329 X_2 - 0,327 X_3$

1. Salah satu variabel independen memiliki nilai negatif, hal ini menandakan bahwa persamaan regresi berganda tersebut memiliki hubungan yang tidak searah. Yang berarti Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja dan budaya kerja sedangkan dengan adanya komunikasi akan mengurangi. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja (X_1) dengan koefisien regresi 0,466 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi kerja pegawai akan mempengaruhi setiap kinerja pegawai sebesar 0,466 pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Palu.
 - b. Budaya Kerja (X_2) dengan koefisien regresi 0,329 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara budaya kerja dan kinerja pegawai. Artinya bahwa budaya kerja pegawai akan mempengaruhi setiap kinerja pegawai sebesar 0,329 pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Palu.
 - c. Komunikasi (X_3) dengan koefisien regresi -0,327 ini berarti terjadi pengaruh yang negatif antara komunikasi dan kinerja pegawai. Artinya bahwa komunikasi pegawai akan mempengaruhi secara negatif setiap kinerja pegawai sebesar -0,327 pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Palu.
2. Konstanta sebesar 10,270 berarti bahwa seorang pegawai tetap dapat memiliki kinerja sebesar konstanta meskipun variabel independennya (bebas) nol.

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 5%.

Nilai F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan $21,618 > F_{tabel} 2,76$ dengan probabilitas 5% atau $\alpha 0,05$. Dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap profitabilitas (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 secara simultan ditolak karena F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} .

Dengan ditolaknya H_0 , berarti H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan secara simultan variabel motivasi kerja (X_1) budaya kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja, budaya kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika. Serta tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi kerja, budaya kerja dan komunikasi.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

1. Motivasi Kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) sebesar $4,257 > t_{tabel} 1,998$ di tingkat kepercayaan 95% atau nilai probabilitasnya $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Budaya Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel budaya kerja sebesar $2,740 > t_{tabel} 1,998$ di tingkat kepercayaan 95% atau nilai probabilitas $0,008 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan secara

parsial variabel budaya kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Komunikasi (X_3)

Nilai t_{hitung} variabel pengalaman auditor sebesar $3,210 < t_{tabel} 1,998$ di tingkat kepercayaan 95% atau nilai probabilitas $0,002 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan secara parsial variabel komunikasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil uji statistik t (uji hipotesis) menunjukkan bahwa H_2 dalam penelitian ini yang telah diuji yaitu Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Komunikasi memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Palu.

Dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis yang telah diuji secara parsial dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja, budaya kerja, komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

David McClelland (Robbins, 2006:173) dalam teorinya *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*Achievement*), kebutuhan kekuasaan (*Power*), dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan

dengan diperolehnya nilai probability sebesar 0.007 lebih kecil dari 0,05, Ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Dari pembahasan diatas menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Palu memiliki tingkat motivasi kerja yang baik, dan berdampak pada kinerja pegawai yang selalu akan meningkat.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Moeljono (2005: 2) mengemukakan bahwa : ” Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofi, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan ”.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Budaya perusahaan dilihat dari perilaku dalam bekerja menurut Triguno (2009).

- a. Kreatif : Jujur, Menolak perintah yang tidak sesuai dan Benar
- b. Ulet : Membuat rencana kerja, melaksanakan rencana kerja dan melakukan evaluasi
- c. Disiplin : menciptakan ide – ide, mengimplementasikan ide dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Sedangkan jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan hasil Penelitian menunjukkan secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan dengan diperolehnya tingkat probability sebesar 0,08 yang lebih besar dari syarat yang ditetapkan sebesar 0,05.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi pada hakekatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh

komunikator kepada komunikan. Sejalan dengan hal tersebut, Robbins (2006:391) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan dari satu orang ke orang lain. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara atasan dan bawahan dalam hal ini pegawai dan pimpinan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda.

Jeffkins (1996:172) komunikasi dilakukan melalui beberapa jalur komunikasi yaitu :

1. Komunikasi ke bawah (*downward communication*), yakni komunikasi dari pihak manajemen atau pimpinan perusahaan kepada para pegawai (dari atas ke bawah). Komunikasi ke bawah bertujuan untuk memberikan informasi, pengendalian dan pengawasan kerja serta berbagai pengarahan agar staf dapat memahami apa yang harus dikerjakan, bagaimana metode kerjanya, dan sebagainya. Komunikasi ke bawah baik secara lisan maupun tertulis dapat berupa *job description* (instruksi tentang pekerjaan), perintah, penjelasan, petunjuk, teguran, pujian, dan pedoman tata kerja.
2. Komunikasi sejajar (*sideways communications*), yakni komunikasi yang berlangsung sesama pegawai/pejabat setingkat. Komunikasi sejajar berlangsung pada pegawai atau pejabat yang masing-masing mempunyai level hirarkhi jabatan/kedudukan setingkat. Aliran informasi terjadi atas inisiatif sendiri dan bertujuan untuk meningkatkan kerjasama, memupuk fungsi koordinasi dan mengupayakan konsolidasi demi kelancaran tugas. Wujud komunikasi sejajar dapat berupa konsultasi pekerjaan, tukar menukar informasi, menyampaikan dan menerima pertimbangan, dan meningkatkan kerjasama lintas unit kerja.

3. Komunikasi keatas (*upward communication*), yakni komunikasi dari pegawai ke pihak manajemen/perusahaan (dari bawah ke atasan). Komunikasi ke atas bertujuan untuk memperoleh informasi, keterangan tentang kegiatan dan pelaksanaan tugas/pekerjaan para pegawai pada tingkat yang lebih rendah. Komunikasi ke atas dapat berupa laporan, penyampaian aspirasi bawahan, usulan, kritikan, dan keluhan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai probability sebesar 0.002 lebih kecil dari 0,05 Ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis secara simultan, menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya kerja, dan komunikasi. Dari hasil penelitian secara simultan terlihat koefisiensi determinasi sebesar (R^2) sebesar 48,8% dan selebihnya 51,2% ditentukan oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Hasil tersebut dapat dipahami bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh motivasi kerja, budaya kerja dan komunikasi.

Dari hasil dapat dilihat, jika Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Palu memiliki motivasi kerja, maka tingkat kinerja pegawai akan bertambah. Pekerjaan akan diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang baik. Budaya kerja merupakan faktor penunjang kinerja pegawai, suasana kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja Pegawai. Komunikasi merupakan faktor pendukung kinerja pegawai,

dengan komunikasi yang baik dan terarah akan memberikan kejelasan informasi dan pengambilan keputusan yang di ambil bisa tepat.

Dari hasil tersebut dapat dilihat, jika pegawai memiliki motivasi kerja dan komunikasi yang tinggi dengan budaya kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, budaya kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi – tingginya kepada Pembimbing Utama Dr. Bakri Hasanuddin, S.E., M.Si dan H. Chalil, S.E.,M.Sc.,D.BA sebagai pembimbing anggota, Penyunting, penyunting ahli Dr. Sulaeman Miru, S.E.,M.Si dan Ketua Penyunting Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.E.,M.Si atas segala bimbingan, koreksi, mengarahkan dan motivasinya dalam membimbing penulis menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mc Clelland, David, 2004. *Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviour*. Terjemahan, Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

- Moeljono, Djokosantoso. 2005 *Cultured. Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. [Online]. Tersedia: <http://books.google.co.id>.
- Nawawi, H. 2003. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: BPF Press.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jilid Pertama. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.